

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 7 PALU

Oslan<sup>1</sup>, Abdul Wahid Syafar dan Mauled Muelyono<sup>2</sup>

oslan.palu@yahoo.co.id

<sup>1</sup>(Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako)

<sup>2</sup>(Dosen Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako)

## Abstract

*This research intends to explore and analyze simultaneous and partial influence of work discipline, leadership style, and work satisfaction on teachers' performance in SMAN 7 Palu. Sample of this study consists of 42 teachers and its data analysis technique is multiple linear regressions. The results show that work discipline, leadership style, and work satisfaction simultaneously have significant influence on teachers' performance in SMAN 7 Palu. Partially, Work discipline has significant influence on teachers' performance in SMAN 7 Palu; Leadership style has significant influence on teachers' performance in SMAN 7 Palu; Work satisfaction has significant influence on teachers' performance in SMAN 7 Palu. The value of adjusted R-squared of 0,611 indicates that 61,10 % of teachers' performance in SMAN 7 Palu is affected by work discipline, leadership style, and work satisfaction. While 38.90% affected by other variables that are not studied.*

**Keywords:** *Work discipline, leadership style, work satisfaction, and teacher Performance*

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal organisasi yang sangat menentukan kelemahan dan kekuatan organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil atau tidak suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Sekolah merupakan organisasi yang sangat bergantung pada kinerja guru. Peran, tugas dan tanggung jawab guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang meliputi kualitas iman dan taqwa, akhlak mulia, penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, seni serta mewujudkan manusia Indonesia yang maju, adil, makmur dan beradab. Untuk melaksanakan fungsi, dan kedudukan yang

sangat strategis tersebut diperlukan seorang guru yang kompeten dan profesional.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan dituntut untuk mampu melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar dengan tertib, terarah dan berkesinambungan. Posisi strategi guru untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional, faktor kesejahteraan, disiplin kerja, dan fasilitas pembelajaran.

Peran guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan yakni menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan, dan atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan atau kesenian. Tuntutan seperti tersebut di atas telah pula ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005, Tentang Standar Nasional Pendidikan pada pasal 45 dan 46. Kualitas institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh masukan bagi sistem

pendidikan diantaranya adalah Siswa, Guru, dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Ketiga faktor tersebut saling berhubungan dan mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan proses belajar mengajar yang berhasil.

Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri atas kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreatifitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Sebagaimana permasalahan yang terjadi pada SMA Negeri 7 Palu masih terdapat guru yang tidak memperhatikan disiplin kerja. Hal tersebut akan mempengaruhi kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugas kesehariannya. Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para guru untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal. Dengan demikian semakin tinggi disiplin kerja seorang guru maka akan mempengaruhi aktivitas kinerja pada instansi itu sendiri. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Hasibuan (2008:193) mengartikan kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan yang

diterapkan oleh pemimpin dalam hal ini adalah kepala sekolah. Kepemimpinan merupakan suatu hal yang seharusnya dimiliki oleh setiap pemimpin organisasi. Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kepiawaiannya mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya. Usaha seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain agar mengikuti apa yang diperintahkan akan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang digunakan. Menurut Matondang (2008) Kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi orang lain agar mau atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan. Walaupun semua pemimpin memiliki tujuan dasar yang sama, mereka tetaplah individu yang berbeda. Oleh karena itu cara mereka memimpin juga berbeda, inilah yang kita kenal dengan Kepemimpinan.

Secara teoritis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, namun pada penelitian ini menggunakan teori dari Hasan (2012) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap puas terhadap beban, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan kebebasan mengembangkan karir. Dimana pengukuran tiap aspeknya menggunakan pengukuran skala Linkers dengan tingkat kepuasan dari (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) ragu-ragu, (4) tidak setuju, (5) sangat tidak setuju.

Tujuan dari penelitian ini: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja Guru di SMA Negeri 7 Palu. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kausal (*causality*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Lokasi penelitian ini adalah SMA NEGERI 7 Palu Propinsi Sulawesi Tengah. Sasaran penelitian adalah tenaga pengajar yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Waktu yang digunakan dalam melakukan kegiatan penelitian ini adalah selama 3 (Tiga) bulan, yang dimulai pada bulan Januari sampai dengan Maret 2015. Pengumpulan data dilakukan disetiap jam kerja dalam lingkungan SMA NEGERI 7 Palu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru di SMA Negeri 7 Palu yang Berstatus Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 42 Orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi sasaran untuk dijadikan sampel. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa jumlah guru yang berstatus pegawai negeri sipil di SMA Negeri 7 Palu relatif kecil.

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, yaitu :

- a) Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden para Guru di SMA Negeri 7 Palu melalui pengisian kuisioner. Data primer dalam penelitian ini berupa tanggapan responden terhadap disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja guru.
- b) Data Sekunder, merupakan data dari sekolah mengenai jumlah guru serta data yang diperoleh melalui studi pustaka dengan mempelajari literature dan penelitian yang berhubungan dengan disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja serta kinerja.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu berupa penelitian lapangan terhadap karakteristik responden antara lain data disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja serta mengamati kondisi dan situasi lapangan pada lingkup kerjanya;
- b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung kepada guru di SMA Negeri 7 palu. Data dan informasi tersebut adalah untuk melengkapi sekaligus cross check data yang dikumpulkan melalui kuisioner;
- c. Kuisioner, subyek yang diteliti melalui daftar pertanyaan secara tertulis diberikan kepada responden untuk mendapatkan tanggapan/respons menyangkut pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu;
- d. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan informasi/data dengan mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan buku, referensi, jurnal serta laporan dan publikasi lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

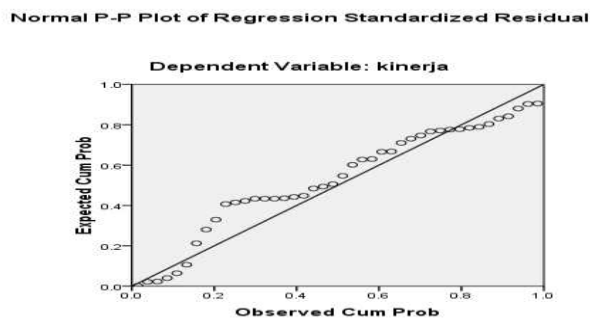
## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji normalitas**

Uji normalitas bertujuan mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen (terikat), variabel independen (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah :

- a) Jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Dengan menggunakan program SPSS 16, hasil uji data dapat dilihat pada titik sebaran data yang dihasilkan dalam penelitian ini sehingga dapat disimpulkan data dalam penelitian ini normal, diperlihatkan pada gambar berikut :



Gambar 1: Hasil Uji Normalitas

### Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah diantara variabel bebas tidak saling berkorelasi atau tidak ada hubungan signifikan antara variabel bebas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolineritas

No	Varibel Independen	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KEDISIPLINAN KERJA ( $X_1$ )	0,728	1,374
2	GAYA KEPEMIMPINAN ( $X_2$ )	0,915	1,093
3	KEPUASAN KERJA ( $X_3$ )	0,733	1,364

Sumber : Lampiran Hasil Olahan

Dari Tabel 1 Diketahui bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki nilai VIF kurang

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

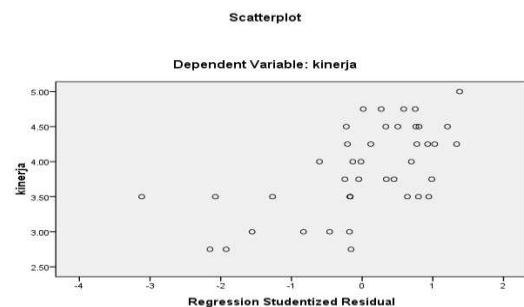
Dependen Variabel Y = Kinerja Guru				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	1,573	0,296	5,314	0,000
X1 = Disiplin Kerja	0,242	0,080	3,021	0,004
X2 = Gaya Kepemimpinan	0,277	0,066	4,196	0,000
X3 = Kepuasan Kerja	0,176	0,066	2,633	0,011
R-	= 0,799			
R-Square	= 0,639			
Adjusted R-Square	= 0,611			
	F-Statistik		= 22,422	
	Sig. F		= 0,000	

Sumber: Hasil Olahan

dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari multikolinearitas.

### Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hasil uji heterokedastisitas dan model regresi yang terbentuk tersaji pada gambar berikut



Gambar 2: Hasil Uji Heterokedastisitas

### Hasil uji regresi linear berganda

Dari pengolahan analisis regresi linear berganda terhadap variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja dengan menggunakan program SPSS 16,00 diperoleh hasil sebagai berikut:

Analisis Regresi Linear Berganda dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 7 Palu. Berikut ini adalah hasil persamaan regresi linear berganda:  $Y = 1,573 + 0,242X_1 + 0,277X_2 + 0,176X_3$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

1. Untuk nilai constanta sebesar 1,573 berarti kinerja guru di SMA Negeri 7 sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 1,573.
2. Kedisiplinan ( $X_1$ ) dengan koefisien regresi 0,242 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kedisiplinan dan kinerja guru. Artinya semakin disiplin guru yang ada di SMA Negeri 7 Palu maka akan menaikkan kinerja guru.
3. Gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dengan koefisien regresi 0,242 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja guru. Artinya semakin sesuai gaya kepemimpinan yang ada di SMA Negeri 7 Palu maka akan menaikkan kinerja guru.
4. Kepuasan kerja ( $X_3$ ) dengan koefisien regresi 0,176 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Artinya semakin puas guru yang ada di SMA Negeri 7 Palu maka akan menaikkan kinerja guru.

### **Pengujian Hipotesis Pertama**

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) berarti semua variabel bebasnya, yakni disiplin kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ), dengan variabel tidak bebasnya kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu yakni: terlihat hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai Adjusted R-Square = 0,611 atau = 61,10%. Hal ini berarti bahwa sebesar 61,10% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel tidak

bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 22,422$  pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  atau  $\alpha < 0,05$ . Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $F = 0,000$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: Disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu berdasarkan hasil Uji-F ternyata *terbukti*.

### **Pengujian Hipotesis Kedua, Ketiga dan Keempat**

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

#### **1) Disiplin kerja ( $X_1$ )**

Untuk variabel disiplin kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,242, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,004. Dengan demikian nilai  $\text{sig } t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu, berdasarkan hasil uji-t ternyata *terbukti*.

#### **2) Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )**

Untuk variabel motivasi kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,277, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai  $\text{sig } t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel gaya

kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

### 3) Kepuasan kerja ( $X_3$ )

Untuk variabel kepuasan kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,176, sementara tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,011. Dengan demikian nilai  $\text{sig } t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu. Dengan demikian maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa: Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

### **Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu.**

Hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan perhitungan dengan analisis regresi berganda diketahui bahwa ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 7 Palu dengan nilai  $R$  Squer sebesar 0,639. Dengan demikian diketahui bahwa nilai kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja adalah sebesar 63,9 %, sedangkan sisanya yaitu 36,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sementara nilai koefisien korelasi (Multiple  $R$ ) sebesar 0,799, memberi makna bahwa keeratan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen adalah cukup erat.

Disiplin kerja merupakan faktor yang harus dimiliki oleh seorang guru yang

berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Disiplin kerja seseorang tercermin dari beberapa faktor diantaranya adalah ketepatan dari segi disiplin waktu, baik itu ketepatan waktu datang kesekolah maupun ketepatan waktu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Selain itu disiplin dapat pula tercermin melalui ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Sebagaimana pengertian disiplin yang dikemukakan Rivai (2005) yaitu seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja baik selalu berupaya untuk mentaati seluruh peraturan yang berlaku dalam organisasi dimana dia bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Ceceng (2006) Kepemimpinan Situasional, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Organisasi Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

### **Hubungan variabel disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu**

Hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu. Hasil ini memberi makna bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja seseorang, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Hal ini menggambarkan bahwa disiplin kerja yang berorientasi pada disiplin ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor / sekolah dengan baik, tanggungjawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor / sekolah telah berjalan dengan baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang dikatakan memiliki tingkat disiplin yang baik apabila yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat azas, bertanggungjawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Demikian pula dengan pendapat Rivai (2005), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi

dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Hengki (2009), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah.

### **Hubungan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu**

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu. Pada hakekatnya penerapan gaya kepemimpinan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga berdampak pula kinerja organisasi yang lebih baik, sebagaimana definisi pemimpin yang dikemukakan oleh Konontz dan O'donnel dalam Rivai (2013), yaitu kepemimpinan adalah proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya. Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk menyusun tugas, menjalankan tugas, mengadakan evaluasi, untuk mencapai hasil yang baik melalui kebijakan-kebijakan yang digunakan. Seorang pemimpin bertanggung jawab atas kesuksesan stafnya tanpa kegagalan. Akan tetapi bagaimana bila kebijakan yang digunakan kurang efektif dalam penerapannya, tentu akan berdampak pula pada menurunnya kinerja bawahannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hengki (2009), yang menyimpulkan adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah.

### **Hubungan variabel kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu.**

Pada prinsipnya semakin tinggi tingkat kepuasan seorang guru maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan pada organisasi tersebut. Akan tetapi, hasil penelitian ini memperoleh fakta yang sebaliknya yaitu dengan banyaknya responden yang kurang puas terhadap tugas yang dibebankan kepada guru tersebut. Salah satu faktor yang menyebabkan hal tersebut yaitu penambahan jam mengajar yang tidak disertai dengan pemberian insentif yang sesuai hal ini menyebabkan menurunnya kinerja seorang guru namun penurunan kinerja tersebut dalam batasan yang wajar sebagaimana tugas seorang guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran serta mengevaluasi hasil belajar siswa. Berdasarkan latar belakang pendidikan diketahui bahwa guru yang mengajar pada SMA Negeri 7 Palu didominasi oleh guru dengan latar belakang sarjana pendidikan sehingga memudahkan para guru dalam menjalankan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Indra (2010) yang menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabutapen Buton.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

1. Disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu.

4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu.

### Rekomendasi

1. Ketegasan dalam penerapan disiplin kerja guru harus ditingkatkan dan dilaksanakan secara konsisten, terutama berkaitan dengan ketepatan waktu kehadiran. Penerapan hukuman bagi guru yang melanggar juga harus jelas sesuai dengan peraturan yang berlaku, mulai dari teguran secara lisan, teguran tertulis sampai pada pemberian sanksi yang lebih berat ataupun dapat dilakukan mutasi terhadap terjadinya pelanggaran disiplin kerja.
2. Pimpinan lebih meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan, dalam hal ini memberikan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dewan guru dan memberikan sanksi sesuai ketentuan apabila terjadi kegagalan terhadap pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya. Selain itu hendaknya pimpinan bersedia untuk lebih melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, memberi penghargaan terhadap prestasi yang dicapai agar guru yang bersangkutan merasa usaha yang dilakukan selama ini dihargai sehingga guru merasa puas serta bekerja dengan lebih baik lagi.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulisan jurnal ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya arahan dari pembimbing, karena itu penulis melalui kesempatan ini mengucapkan terima kasih yang tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Prof. Dr. Abdul Wahid Syafar, M.S. dan Dr. Mauled Moelyono, S.E., M.A yang telah memberikan bimbingan, arahan dan saran yang tak ternilai harganya untuk penulisan jurnal ini.

### DAFTAR RUJUKAN

- Byars, Loyd L., and Leslie W. Rue, *Human Resources Management*, McGraw-Hill/Irwin, New York, 2008
- Ceceng, 2006. Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, *Tesis Program pascasarjana Untad, Palu*.
- Hasan , Lenny. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Universitas Taman Siswa Padang*. Volume. 3, Nomor. 1, Hal. 57-92
- Hengki, 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah, *Tesis Program Pascasarjana Untad, Palu*
- Indra, 2010. Analisis Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Buton, *Tesis Program Pascasarjana Untad, Palu*
- Matondang, 2008. *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Rivai, Veitzal, 2005. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik. Jakarta: Rajagrafindo Persada